

HUBUNGAN EFIKASI DIRI DENGAN KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN DI PT.PLN (PERSERO)  
AREA YOGYAKARTA

NASKAH PUBLIKASI

Disusun untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh  
Derajat Sarjana Psikologi



Oleh :

Putri Syamili  
1500013310

FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN  
YOGYAKARTA  
2020

**PENGESAHAN NASKAH PUBLIKASI**

**HUBUNGAN EFIKASI DIRI DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI  
PT.PLN (PERSERO) AREA YOGYAKARTA**

Yang disusun oleh :

Putri Syamili

1500013310

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi  
Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan dan  
Diterima untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Pada Tanggal

17 Januari 2020

MENGESAHKAN  
Fakultas Psikologi  
Universitas Ahmad Dahlan

Pada Tanggal

18 Februari 2020

Pembimbing



Dr. RR. Erita Yuliasesti D.S, S.Psi., M.Si.

# HUBUNGAN EFIKASI DIRI DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT.PLN (PERSERO) AREA YOGYAKARTA

**Putri Syamili<sup>1</sup>, Erita Yuliasesti Diah Sari<sup>2</sup>**

Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan  
Jalan Kapas No.9 Semaki Yogyakarta 55166

<sup>1)</sup> [putri388332.ps@gmail.com](mailto:putri388332.ps@gmail.com)

<sup>2)</sup> [ediahsari@gmail.com](mailto:ediahsari@gmail.com)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan. Subjek penelitian yaitu karyawan yang masih aktif bekerja di PT.PLN dan mempunyai masa kerja lebih dari satu tahun. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala efikasi diri dan skala kepuasan kerja. Data penelitian dianalisis menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan bantuan program *SPSS Versi 16.0 for windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan efikasi diri dengan kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan dengan nilai R sebesar 0,766 dengan nilai  $p=0,000$  ( $p<0,001$ ), dan sumbangan sebesar 58,7%. Berdasarkan hasil analisis penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan efikasi diri dengan kepuasan kerja.

Kata kunci : Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, Karyawan

# THE RELATIONSHIP OF SELF EFFICACY WITH EMPLOYEE SATISFACTION IN PT. PLN (PERSERO) YOGYAKARTA AREA

**Putri Syamili<sup>1</sup>, Erita Yuliasesti Diah Sari<sup>2</sup>**

Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan  
Jalan Kapas No.9 Semaki Yogyakarta 55166

<sup>1)</sup> [putri388332.ps@gmail.com](mailto:putri388332.ps@gmail.com)

<sup>2)</sup> [ediahsari@gmail.com](mailto:ediahsari@gmail.com)

## ABSTRACT

The purpose of this research is to examine the relationship of self-efficacy to employee job satisfaction. Research subjects are employees who are still actively working at PT PLN and have a working period of more than one year. The method used in this research is quantitative method. Measuring instruments used in this study are self-efficacy scale and job satisfaction scale. The research data were analyzed using the product moment correlation technique with the help of SPSS Version 16.0 for Windows. The results of this study indicate that there is a very significant positive relationship between self-efficacy and job satisfaction, this is indicated by an R value of 0.766 with a value of  $p = 0.000$  ( $p < 0.001$ ), and a contribution of 58.7%. Based on the results of research analysis, it can be concluded that there is a very significant positive relationship between self-efficacy and job satisfaction.

Keywords: Self-Efficacy, Job Satisfaction, Employees

## PENDAHULUAN

Menurut Robbins (2001) organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Untarji (2012) mengatakan, untuk mencapai tujuan diperlukan sumber daya manusia yang handal, mengerti apa yang dikerjakan. (Ardana, 2012) sumber daya manusia adalah aset paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh karyawan atau manusia yang bekerja didalamnya.

Karyawan adalah sumber daya utama bagi perusahaan yang dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal (Zulfi, 2015). Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang tercapai diharapkan akan menimbulkan rasa puas pada karyawan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan (Chuzaimah, 2009). Rasa puas dalam bekerja sering disebut sebagai kepuasan kerja.

Robbins dan Judge (2017) kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Parasara dan Surya (2016) mengatakan, ketika seseorang mendapatkan kepuasan dalam bekerja ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan

kemampuannya, untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga produktivitas dan kinerja pegawai akan meningkat secara optimal.

Fenomena yang terjadi pada penelitian PT. Pertiwi agung, para karyawan melakukan resign dari perusahaan, dengan alasan mendapatkan perusahaan baru yang sesuai dengan keinginannya, serta seluruh karyawan mengeluh dengan setiap ketentuan perusahaan (Adesta, 2012). Robbins (2001) mengemukakan ketidakpuasan pada tenaga kerja atau karyawan dapat diungkapkan kedalam berbagai macam cara yaitu meninggalkan pekerjaan, karyawan mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka.

Berdasarkan uraian permasalahan dari penelitian tersebut fenomena yang terjadi pada organisasi adalah adanya ketidak puasan yang terjadi pada karyawan, sementara itu Nurjayadi (2005) mengatakan, kepuasan kerja merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh semua pekerja sehingga berbagai macam perilaku kerja serta berbagai kajian tentang aneka variabel pada organisasi akhirnya diarahkan pada kepuasan kerja.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada tujuh orang karyawan di PT.PLN (Persero) menunjukan adanya fenomena pada perusahaan yang memberikan kesempatan berkarir kepada para karyawannya, namun meskipun demikian tidak banyak dari karyawan memiliki minat untuk mengambil hak tersebut. Beberapa karyawan hanya memilih untuk bekerja sesuai prosedur pada jabatan yang sedang

diduduki. Setiap hari, para karyawan mengerjakan *deadline-deadline* yang sudah diberikan sesuai target penyelesaian yang sudah ditentukan oleh pihak PLN pusat, namun karyawan mengakui terkadang merasa terburu-buru ketika mengerjakan tugas *deadline* yang terlambat diberikan dari pihak atasan sehingga karyawan harus mengejar sesuai target penyelesaian tersebut dengan waktu yang terbatas, namun meskipun demikian diketahui karyawan disana tetap berusaha mengerjakan tugas dan menyelesaikannya meskipun beberapa karyawan disana meminta tambahan waktu *deadline* dalam penyelesaiannya kepada atasan.

Kepuasan kerja merupakan emosi atau perasaan positif (menyenangkan) yang muncul sebagai akibat dari persepsi atau pengalaman individu tentang pekerjaan pada faktor yang terdapat di dalamnya (Tampubolon dan Hutagaol, 2015). Selain itu, Greenberg dan Baron (2003) membagi faktor kepuasan kerja kedalam dua kelompok besar, yaitu faktor-faktor yang berkaitan dengan individu dan faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan, faktor-faktor yang berkaitan dengan individu adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri karyawan seperti kepribadian, nilai-nilai yang dimiliki individu, pengaruh sosial dan kebudayaan, usia dan pengalaman kerja, tingkat Inteligensi sedangkan faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan yaitu faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti situasi dan kondisi pekerjaan, sistem imbalan,

penyedia dan komunikasi, kebijaksanaan perusahaan. Salah satu faktor yang berkaitan dengan individu atau internal adalah efikasi diri.

Menurut Luthans (2005) efikasi diri adalah mengacu pada keyakinan individu (konvidensi) mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu. Aspek efikasi diri yang dikemukakan oleh Bandura (1997) yang meliputi *strenght* (kekuatan) merupakan keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya, pengharapan yang lemah akan mudah digoyahkan sedangkan pengharapan yang baik dan mantap akan mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya, hal ini berkaitan dengan faktor kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2017) yaitu *personality* (kepribadian) yang berarti individu yang memiliki evaluasi diri positif dan menghargai kompetensi dasarnya.

Ardiani (2018), karyawan dengan efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula, hal ini disebabkan oleh karyawan yang memiliki efikasi diri tinggi berkeyakinan bahwa mereka memiliki kemampuan untuk dapat melakukan dan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik daripada karyawan dengan efikasi diri yang rendah, sehingga hal tersebut dapat memengaruhi kepuasan pada karyawan mengenai pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, pada penelitian yang dilakukan oleh Lodjo (2013) kepada 127 responden PT. PLN Wilayah Suluttenggo Manado dengan hasil yang menunjukkan efikasi diri



secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan skor T hitung  $2.706 > T \text{ table } 1.6634$ .

Berdasarkan kajian teori yang dikemukakan, maka pada penelitian ini dibuat sebuah hipotesis, adanya hubungan yang positif antara efikasi diri dengan kepuasan kerja karyawan.

### **METODE PENELITIAN**

Identifikasi variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, satu variabel tergantung dan satu variabel bebas. Variabel (Y) : kepuasan kerja dan variabel (X) : efikasi diri. Subjek pada penelitian ini adalah karyawan PT.PLN yang masih aktif bekerja di PT.PLN dan mempunyai masa kerja lebih dari satu tahun.

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini terdapat dua skala, yaitu skala efikasi diri dan skala kepuasan kerja. Skala efikasi diri dan skala kepuasan kerja pada penelitian ini adalah skala yang dibuat oleh peneliti. Skala efikasi diri disusun berdasarkan aspek *level* (tingkat), *strength* (kekuatan) dan *generality* (generalisasi) dengan jumlah aitem sebanyak 42 aitem. Skala kepuasan kerja disusun berdasarkan aspek pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja dengan jumlah aitem sebanyak 50 aitem.

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini validitas isi (*content validity*). Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian

terhadap kelayakan atau relevansi isi tes melalui analisis rasional atau *professional judgement* dengan berdiskusi kepada dosen pembimbing mengenai aitem-aitem yang sesuai pada skala yang diinginkan dan membuat *blue print* sehingga aitem-aitem dalam skala dapat mencakup keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur. Validitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing aitem dalam tes layak untuk mengungkapkan atribut yang diukur sesuai dengan indikator perilakunya dan apakah aitem-aitem dalam tes telah mencakup keseluruhan *domain* isi yang hendak diukur (Azwar, 2017).

Teknik reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui reliabilitas skala adalah teknik korelasi formula *alpha* dari *cronbach* dengan bantuan *SPSS 16.0 for windows*. Peneliti menggunakan teknik reliabilitas koefisien *alpha cronbach* yang merupakan formula konsistensi yang populer, koefisien reliabilitas yang diharapkan peneliti yaitu  $>0,70$ .

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik korelasi *product moment* dari Pearson untuk mengetahui hubungan efikasi diri dengan kepuasan kerja karyawan di PT.PLN. Penggunaan teknik *product moment* ini perlu dilakukan analisis uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas. Data ini selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan komputer *SPSS 16.0 for windows*.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis *product moment* menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara variabel efikasi diri dengan kepuasan kerja pada karyawan. Artinya efikasi diri mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi efikasi diri pada karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja sebaliknya, semakin rendah efikasi diri maka semakin rendah pula kepuasan kerja pada karyawan.

Hasil penelitian terhadap karyawan PT.PLN ini menunjukkan bahwa karyawan efikasi diri dalam kategori sedang. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil kategorisasi bahwa 25% dari subjek penelitian memiliki efikasi diri yang berada pada kategori tinggi, 52,5% dari subjek penelitian memiliki efikasi diri pada kategori sedang dan 22,5% dari subjek penelitian memiliki efikasi diri pada kategori rendah. Karyawan mampu mengembangkan keyakinan dirinya terhadap kemampuan yang dimilikinya. Menyadari potensi dalam diri serta mengetahui betul akan kelemahan pada kemampuan diri masing-masing.

Menurut Luthans (2005) efikasi diri adalah mengacu pada keyakinan individu (konvidensi) mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu. Parasara dan Surya (2016) mengatakan individu akan yakin dengan kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas atau menghadapi segala masalah ketika tujuan yang akan dicapai jelas. Dengan kata lain, untuk menumbuhkan

efikasi atau keyakinan pada diri karyawan perlu diberikan pencapaian tujuan atau target yang jelas dari kebijakan perusahaan maupun target pencapaian bagi individu secara pribadi.

Hasil penelitian terhadap karyawan PT.PLN ini menunjukkan bahwa karyawan kepuasan kerja dalam kategori sedang. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil kategorisasi bahwa 20% dari subjek penelitian memiliki kepuasan kerja yang berada pada kategori tinggi, 65% dari subjek penelitian memiliki kepuasan kerja pada kategori sedang dan 15% dari subjek penelitian memiliki kepuasan kerja pada kategori rendah. Sehingga karyawan cukup mampu menciptakan perasaan positif mengenai evaluasi tentang pekerjaannya serta cukup merasa puas dan terpenuhi oleh perasaan dalam bekerja.

Menurut Koesmono (Parasara dan Surya, 2016) kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainya. Dapat dikatakan kepuasan kerja adalah terpenuhinya keinginan serta kebutuhan melalui pekerjaan yang telah dilakukan. Tidak dapat dipungkiri bahwa rasa puas akan muncul dari bermacam-macam faktor, bisa saja dari pihak lingkungan, personal maupun persepsi, hanya saja terkadang sering terjadi pada kurangnya sebuah perhatian lebih pada beberapa faktor atau mengabaikan faktor-

faktor lainnya di beberapa instansi. Semakin terpenuhinya faktor-faktor yang membuat puas maka semakin tinggi pula rasa kepuasan tersebut.

Hasil dari penelitian ini selaras dengan peneliti yang pernah melakukan penelitian dengan hal sama. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Sudibya (2016) dengan judul “Pengaruh Efikasi Diri Terhadap OCB dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi”. Hasil penelitian ini menunjukkan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis data pada penelitian ini menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,846 dengan  $\text{sig}(p)$  sebesar 0,000.

Berdasarkan hasil analisis korelasi kedua variabel tersebut menunjukkan nilai  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ) serta  $R$  sebesar 0,766. Hasil analisis juga menunjukkan  $R^2 = 0,587$ . Artinya variabel efikasi diri memberikan sumbangan sebesar 58,7% terhadap variabel kepuasan kerja sisanya kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor lain.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah, ada hubungan positif yang sangat signifikan efikasi diri dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Sebaliknya, semakin rendah efikasi diri maka semakin rendah pula kepuasan kerja. Sumbangan efektif yang diberikan variabel efikasi diri terhadap variabel kepuasan kerja pada karyawan PT.PLN sebesar 58,7%. Hal ini berarti efikasi diri memberikan pengaruh terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja dan sisanya masih terdapat 41,3% faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja pada karyawan PT.PLN (Persero) Yogyakarta. Mayoritas subjek memiliki efikasi diri pada kategori sedang (52,5%) dan juga memiliki kepuasan kerja pada kategori sedang (65%). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penelitian ini memiliki keterbatasan dalam proses pengambilan data yang dilakukan ketika jam kerja dan pengisian tidak dapat dilakukan secara langsung, oleh karena itu disarankan bagi peneliti selanjutnya diharapkan pada saat proses pengambilan data dilakukan secara langsung pada tiap-tiap karyawan. Saran bagi perusahaan, organisasi atau instansi lain, supaya kepuasan kerja karyawan tinggi, disarankan untuk meningkatkan efikasi diri atau keyakinan diri dengan cara memberikan *training* atau pelatihan motivasi kerja yang diadakan oleh pihak perusahaan atau instansi itu sendiri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Ardiani & Mulyana. (2018). Hubungan antara efikasi diri dengan kepuasan kerja pada karyawan bank pembiayaan rakyat syariah. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(2), 23404-27595.
- Alwisol. (2004). *Psikologi kepribadian*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Azwar, S. 2010. *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2014). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2014). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2014). *Reliabilitas dan validitas*. Edisi ke-4. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Reliabilitas dan validitas*. Edisi ke-4. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bandura, A. (1997). *Self efficacy: The exercise of control*. New York: W.H.Freeman and Company.
- Chuzaimah. (2009). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan furniture (studi pada karyawan perusahaan furniture di Kecamatan Gemolong). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 12(1), 1279.
- Dewi Sintya & Sudibya Adnyana. (2016). Pengaruh efikasi diri terhadap *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 7473-7499.
- Dubrin, AJ. (1997). *Human relation: A job on' ented approach*. Englewood Oiffs-New Jersey: Prentice Hall.
- Greenberg, Jerald dan Robert A Baron. (2003) *Behavior in organization*. New Jersey: Prentice Hall.
- Griffin. W, Moorhead Gregory. (2014). *Organizational behavior*. 11 Edition. South Western; Cengage Learning.

- Hidayat Rais. (2017). Peningkatan aktivitas komunikasi interpersonal dalam organisasi melalui perbaikan efikasi diri, kepemimpinan dan kekohesifan tim. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 161-170.
- Hosniyah. (2013). Pengaruh efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap OCB guru SMP swasta sekabupaten pamekasan Madura. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 666-677.
- James L, et.al. (2012) *Organizational behavior, structure, process*. New York: McGraw-Hill.
- Kilapong Samuel. (2013). Kepemimpinan transformasional, self efficacy, self esteem pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Tropica Cocoprime Manado. *Jurnal Emba*, 1(4), 2303-1174.
- Landy, F.J. (1999). *Psychology of work behaviour*. (4th edition). Pacific Grove, CA : Brooks/ Cole Publishing Co.
- Lau, W.K. (2012). The impacts of personality traits and goal commitment on employees' job satisfaction. *Business and Economics Journal*, 59.BE
- Luthans, F. (2005). *Organizational behavior* (10th ed.). New York: McGraw-Hill Irwin.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen sumber daya perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung
- Manuntung Alfeus. (2018). *Terapi perilaku kognitif pada pasien hipertensi*. Wineka Media; Malang.
- Nurjayadi & Rostiana. (2005). Kepuasan kerja pada karyawan ditinjau berdasarkan faktor demografik dan motif berprestasi. *Jurnal Pendidikan Islam UII*, 10(19), 2579-6518.
- Parasara Ida & Surya Ida. (2016). Pengaruh self efficacy terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan Inna Grand Bali beach hotel. *Jurnal Manajemen Unud*, 5(5), 4219-3247.
- Putri Putu & Wibawa Made. (2016). Pengaruh self-efficacy dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai bagian perlengkapan sekretariat Kabupaten Klungkung. *Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 7339-7365.
- Robbins, P. Stephen & Judge Timothy. (2014). *Perilaku organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.



- Robbins,P.Stephen & Judge Timothy. (2017). *Organizational Behavior*. 17 Edition. Englad; Pearson Education Limited.
- Robbins,P.Stephen. (2001). *Organizational Behavior*. 9th Edition, South Africa; Pearson Education South Africa.
- Riggio. E Ronald. (2015). *Intodruction To Industrial/ Organizational Psychology*. 6 Edition. London and New York; Routladge & Francis Group.
- Schunk, D.H. & Zimmerman, B.J. (2011). *Self Regulation of Learning And Performance*. New York and London; Routledge.
- Sinulingga Jati. (2016). Kepribadian dan efikasi diri dengan motivasi belajar siswa kelas 5 sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 7(1).
- Slameto. (2010). *Belajar dan faktor faktor yang memengaruhinya*. Jakarta; Rineka Cipta.
- Smith, P.C., L.M. Kendall and C.L. Hulin (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: a strategy for the study of attitudes*. Rand-McNally, Chicago;IL.
- Soekarso. (2010). *Teori kepemimpinan*. Mitra Wacana Media; Jakarta.
- Spector. E Paul. (2012). *Industrial and organizational psychology*. Singapore; John & Sons.
- Stefanus Fernando. 2013. Pengaruh pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja. *Jurnal EMBA*, (1)3, 747-755.
- Sugiyanto. 2010. *Pengaruh dukungan sosial dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja*. Jurnal Psikologi. UGM ;Yogyakarta.
- Suwarno & Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsu,Y & Juntika, N. (2008). *Landasan bimbingan dan konseling*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Tampubolon Rugun & Hutagaos Said (2015). Hubungan antara efikasi diri dan etos kerja dengan kepuasan kerja guru SMAK penabur harapan indah Kota Bekasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, (4)2, 187-204.
- Untarji Yohanes Doni. (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (studi pada karyawan bagian marketing

PT. Indosat, Tbk Semarang). *Jurnal Kajian Akutansi dan Bisnis*, (1)1,12012

Wijono Sutarto. (2010). *Psikologi industri dan organisasi*. Edisi 1, Jakarta; Kencana.

Yakin, M. & Erdil, O. (2012). Relationship between self efficacy and work engagement and the effects on job satisfaction: a survey on certified public accountants. *Journal of Social and Behavioral Sciences*, 10, 1013.

Zulfi Adam. (2015). Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah (bappeda) kota Bandung. *Skripsi Fakultas Ekonomi Manajemen*. Universitas Pasundan; Bandung.